最　高　行　政　法　院　判　決

111年度上字第666號

上　訴　人　長榮航空股份有限公司

代　表　人　林寶水
訴訟代理人　陳業鑫　律師
　　張仁興　律師
　　葉智超　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　陳炎琪　律師
參　加　人　長榮航空股份有限公司企業工會

代　表　人　曲佳雲

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國111年6月9日臺北高等行政法院109年度訴字第1026號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、參加人前以上訴人為相對人，向被上訴人提起不當勞動行為裁決之申請，請求裁決事項：「㈠請求確認相對人（即上訴人，下同）於民國108年10月1日至108年10月15日期間自行公告及辦理勞資會議勞方代表選舉之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。㈡請求確認相對人收受申請人（即參加人，下同）108年10月3日長榮工字第108100301號函（下稱108年10月3日函）後，未依申請人推派之勞工退休準備金監督委員會（下稱退監會）勞工代表名單召開退監會會議之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。㈢相對人不得依108年10月15日自行辦理選舉所選出的

勞資會議勞方代表名單召開勞資會議。㈣相對人如邀請其108年10月15日自辦選舉選出之勞方代表參與任何會議或聽取其意見時，應同時邀請申請人工會代表參與。㈤相對人應於本裁決書送達翌日起30日內依申請人推派之退監會勞工代表名單召開退監會會議。」案經被上訴人以109年6月19日108年勞裁字第51號不當勞動行為裁決決定書決定（下稱原裁決）：「㈠確認相對人收受申請人108年10月3日函後，迄今未依申請人工會推派之退監會勞工代表名單召開退監會會議之行為，構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。㈡相對人應於本裁決書送達翌日起30日內依申請人工會推派之勞工代表名單，召開退監會會議，並將事證送交勞動部存查。㈢申請人其餘請求駁回。」上訴人就原裁決不利於上訴人部分不服，提起行政訴訟，聲明：1.原裁決主文第1項撤銷。2.確認原裁決主文第2項「相對人應於本裁決書送達翌日起30日內依申請人工會推派之勞工代表名單，召開退監會會議，並將事證送交勞動部存查」違法。經臺北高等行政法院（下稱原審）以109年度訴字第1026號判決（下稱原判決）駁回後，遂提起本件上訴，並聲明：1.原判決廢棄。2.原裁決主文第1項撤銷。3.確認原裁決主文第2項「相對人應於本裁決書送達翌日起30日內依申請人工會推派之勞工代表名單，召開退監會會議，並將事證送交勞動部存查」違法。

二、上訴人起訴主張、被上訴人於原審之答辯與聲明，及參加人之陳述，均引用原判決所載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

㈠退監會是由勞工與雇主共同組成，事業單位有成立工會者，應由工會推選退監會勞工代表，以監督雇主是否按月提撥勞工退休準備金並專戶存儲。因此，在有成立工會的事業單位，依法應由工會推選退監會勞工代表並參加每3個月舉行一次的退監會會議，這是工會依法必須舉行的活動，性質上就屬於工會法第35條第1項第5款所稱工會活動，應可確認。

而改制前行政院勞工委員會（已改制為勞動部，下稱勞委會）100年11月23日勞動4字第1000133053號函（下稱100年11月23日函）已清楚說明可推選事業單位退監會勞工代表之工會，僅限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會。

㈡依退監會組織準則第4條規定，在未成立工會時，退監會勞工代表是由勞工直接選舉，此處所稱勞工必然是指該雇主所僱用的勞工，而不會是雇主未僱用的勞工；在有工會時，必然是該工會之會員都是受同一雇主所僱用，受推選的勞工代表也同樣是受同一雇主所僱用。至於依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會，由於控制與從屬關係之企業都是具有公司法上法人格而各別獨立的雇主，分別僱用所屬勞工，因此，關係企業工會的會員是來自於不同的控制與從屬關係之企業，關係企業工會決議的形成過程與民意基礎就是來自於不同的關係企業公司的勞工會員或其代表，而不是單獨來自於某一個公司的勞工會員或代表。關係企業工會的決議與企業工會的決議其代表性本質上並不相同，如果關係企業工會有權推選關係企業內某一個公司的退監會勞工代表，那麼，在關係企業工會作成推選關係企業內某一個公司的退監會勞工代表的決議時，該決議本質上就包括了由欠缺勞雇關係的勞工或勞工代表去決定其所未任職的公司應由何人被推選為退監會勞工代表，顯然與勞動基準法第2條第1、2、5款、第56條第1項前段、第56條第5項規定意旨不符，在此脈絡之下，退監會組織準則第4條前段所稱「工會」是指企業工會而不包括關係企業工會，已甚為明確。

㈢況依99年6月23日修正公布工會法第6條第1項第1款（原判決誤載為第6款）規定之修訂理由為工會組織多元化與類型化，這是在工會法的脈絡之下所做的修正，但並不因此影響勞動基準法第2條第1、2、5款、第56條第1項前段、第56條

第5項、退監會組織準則第4條前段所稱之「工會」的定義。且勞委會100年11月23日函是在99年6月23日修正公布工會法第6條第1項第1款規定之後而作成的函釋，可知已考慮工會法上開修正。因此，上訴人有由上訴人所僱用之勞工所組織的參加人工會的情形下，自應由其推選退監會勞工代表。至於上訴人關係企業工會（下稱關企工會）的會員並非限定為上訴人所僱用之勞工，而是由上訴人關係企業所僱用的勞工所組成，依上開規定及說明，其無權推選上訴人之退監會勞工代表。

㈣退監會組織準則自74年7月1日訂定發布，第8條原規定：「事業單位成立監督委員會後，應即將成立日期及委員、職員名冊報請當地主管機關備查。委員、職員有異動時亦同。」至104年8月26日修正第8條規定為：「事業單位成立監督委員會，應將成立日期、會址、委員、職員名冊及印鑑卡等，報請當地主管機關核定。會址、委員、職員及印鑑等有異動時亦同。」其立法總說明關於第8條的部分略以：為符合現行實務作業方式及強化對勞工退休準備金之管理，增列事業單位成立監督委員會應報核之事項，並將備查修正為核定等語。則第8條是有關事業單位「成立」監督委員會的相關資訊，應向地方主管機關陳報，未及於「成立後」的組織章程之修正。而無論是修正前的報請「備查」或修正後的報請「核定」，退監會組織準則並無規定其法律效果有何差異，且退監會組織準則並未使用「核備」之用語，故桃園市政府勞動局（下稱勞動局）對於退監會章程於成立後之修改條文內容，予以同意核備，並不因此發生任何法律效果。該項章程修正之合法性，仍應視其是否符合相關法令規定，不能以勞動局等地方主管機關的核備，就免除相關行為人原有遵循法令的義務。上訴人既然依法有義務與勞工共同組織退監會，監督所提撥勞工退休準備金，自應遵循勞委會100年11月23日函之見解。

㈤參加人早在108年7月8日就以長榮工字第108070801號函（下稱108年7月8日函）通知上訴人，引用勞委會100年11月23日函，明確表明退監會勞工代表之推選工會不包括關企工會之意旨（原裁決卷第91頁）。參加人並以108年10月3日函通知上訴人應於108年10月15日前召開退監會會議，以免違反相關勞動法令，並陳明原退監會委員任期在108年7月15日到期，參加人已經推派王美心、李欣怡、張本珍、陳隆興、黃蔓鈴、曲佳雲6人為新任勞方代表（原裁決卷第109頁）。參加人此項發函推派退監會勞方代表並表示將參加退監會會議之行為，性質上屬於參加人的工會活動，甚為明確，但上訴人卻仍未予理會。勞動局亦以108年10月15日桃勞條字第1080087810號函（下稱108年10月15日函）復上訴人，除於說明二引用被上訴人108年9月3日勞動福3字第1080135898號書函（下稱108年9月3日函）重申勞委會100年11月23日函示內容以外，並於說明三指出凡符合說明二之企業工會所推選之勞工代表，並以具有勞動基準法退休金制度（勞退舊制）工作年資之勞工，皆可選派為勞方代表，並於說明四請上訴人依上開說明辦理，說明五並稱為免複數工會爭議致使退監會委員任期失效，上訴人前於108年7月12日長航人字第20190109號函已暫延3個月，仍請上訴人儘速選派勞方代表，以利該委員會順利運作（原裁決卷第115至116頁）。上訴人於收受勞動局108年10月15日函後，仍不願配合依法辦理，勞動局再以108年11月15日桃勞條字第1080101730號函（下稱108年11月15日函）復上訴人，仍依之前被上訴人108年9月3日函重申勞委會100年11月23日函示辦理。

㈥就本件發展脈絡可知，上訴人明確知道依法負有接受參加人推派之退監會勞方代表的義務，而且就推派退監會勞方代表而言，僅有參加人才是唯一有權推派勞方代表之工會，但上訴人卻一再以所謂雇主中立原則，上訴人有複數工會等理由，甚至要求勞動局出面協調，將上訴人依法負有之義務，移轉給監督機關即勞動局，足證上訴人於收受參加人108年1

0月3日函後，確實沒有遵循勞委會100年11月23日函之意旨，而持續以不合法的理由拒絕接受參加人所推派之退監會勞方代表，甚至在被上訴人作成原裁決前，仍無積極遵循法規之作為，可證上訴人確實有工會法第35條第1項第5款不當影響參加人推派退監會勞方代表之職權行使，而有介入工會自主之情事。

㈦參加人與關企工會對於推派退監會勞工代表一事根本未曾有過共識，毫無過往脈絡可言，至上訴人所主張兩工會有共識的部分，經核均與本件退監會勞工代表之性質與脈絡無關。參加人、勞動局已多次強調勞委會100年11月23日函之意旨，上訴人竟仍一再重複以於法不符之理由，拒絕接受唯一合法有權推派退監會代表之參加人所推派之勞方代表以及召開退監會之請求，上訴人有違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為甚為明確，原裁決據以作成救濟命令亦屬適法。從而，上訴人訴請撤銷原裁決第1項，確認原裁決第2項為違法，經核均為無理由，乃判決駁回上訴人之訴。

四、本院經核原判決駁回上訴人在原審之訴之結論，並無違誤。茲就上訴意旨補充論斷如下：

㈠按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」立法理由載謂：「……為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」等語，可知上開規定之立法目的，旨在防範雇主藉其經濟優勢地位，以不利益待遇以外之各種支配、控制手段，不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動（學理稱為「支配介入」類型）等反制行為，以調合雙方法益之衡平，建構符合法秩序規範之集體勞資關係。至於是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷，特別是雇主就同種或相類事例之處理方式前後是

否不同，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。

㈡勞動基準法第2條第1、2、5款分別規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。」第56條第1項前段規定：「雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。」第56條第5項規定：「雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。」退監會組織準則第3條規定：「（第1項）監督委員會由勞工與雇主分別選派代表共同組成。置委員3人至15人，其中1人為主任委員，1人為副主任委員，委員中勞工代表人數不得少於三分之二。但僱用勞工人數2人以下者，委員中勞工代表人數不得少於二分之一。（第2項）事業單位僱用勞工在一百人以上者其委員人數不得少於9人。（第3項）事業單位設有分支機構者，得分別或合併組織監督委員會。」第4條規定：「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」第9條規定：「監督委員會每3個月舉行會議一次，必要時得召開臨時會議。會議主席由主任委員擔任之。主任委員因故不能出席時由副主任委員代理之。」

㈢據上引勞動基準法之相關規定，可知雇主對於其所僱用之勞工，始負有依勞動基準法第56條之規定按月提撥勞工退休準備金之義務，受雇主僱用之勞工才有相對應的與雇主共同組織退監會而監督雇主所提撥勞工退休準備金的權利。而此項勞工對於其雇主的權利，依上述退監會組織準則第4條規定，在未成立工會時，退監會勞工代表是由勞工直接選舉，

此處所稱勞工係指該雇主所僱用之勞工，而非雇主未僱用之勞工。同理，在已成立工會時，必然是該工會之會員都是受同一雇主所僱用，受推選勞工代表也同樣是受同一雇主所僱用。此項制度性的設計，對於受雇主僱用勞工之退休權益保障，自有其必要性。至於依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會，由於控制與從屬關係之企業，都是具有公司法上法人格而各別獨立的雇主，分別僱用所屬勞工，因此，關係企業工會的會員是來自於不同的控制與從屬關係之企業。換言之，關係企業工會的會員是受不同雇主所僱用，關係企業工會決議的形成過程與民意基礎，即是來自於不同的關係企業公司的勞工會員或其代表，而非單獨來自於某一個公司的勞工會員或代表，自然欠缺相對應的監督關係企業內某一個公司所提撥勞工退休準備金之權利。從而，上揭退監會組織準則第4條「監督委員會勞工代表由工會推選」之規定，所稱「工會」是指同一事業單位內之勞工所組織之工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之關係企業內之勞工所組織之工會。

㈣經查，上訴人退監會原勞方代表任期已於108年7月15日屆滿，參加人以108年7月8日函通知上訴人，引用勞委會100年11月23日函，明確表明退監會勞工代表之推選工會不包括關企工會之意旨，參加人嗣以108年10月3日函陳明原退監會委員任期在108年7月15日到期，參加人推派6名新任勞方代表及督促上訴人於108年10月15日前召開退監會。上訴人於收受參加人108年10月3日函，乃至於勞動局以108年10月15日函及108年11月15日函復上訴人，重申依勞委會100年11月23日函意旨辦理，上訴人仍持續拒絕接受參加人所推派之退監會勞方代表，甚至在被上訴人作成原裁決之前，仍無積極遵循法規之作為，即屬不當影響、妨礙參加人工會活動等情，為原審依調查證據之辯論結果所確定之事實，核與卷內證據相符。原判決據以論明勞動基準法規定應由雇主與勞工代表共同組織退監會，監督雇主帳戶內勞工退休準備金是否收支

適當，其中可推選「事業單位」退監會勞工代表之工會，僅限於結合同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合關係企業內之勞工所組織之關係企業工會，又參加人上揭發函推派退監會勞方代表並表示將參加退監會會議之行為，性質上屬於參加人的工會活動，上訴人確有違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，被上訴人據以作成救濟命令，上訴人應於原裁決送達翌日起30日內，依參加人推派之勞工代表名單，召開退監會會議，並將事證送交被上訴人存查，使相關勞動權益事務得以依法順利推動，亦屬正確，認事用法並無違誤，乃判決予以維持，於法核無違誤。原判決業敘明其判斷之依據及得心證之理由，並就上訴人在原審之論據，何以不足採取，分別予以指駁，並無違反證據法則、經驗法則或論理法則等情事。原判決因而駁回上訴人在原審之訴，經核並無判決違背法令之情形。

㈤上訴意旨主張我國勞動法既允許複數工會之存在，關係企業工會與企業工會皆屬於工會法第6條所定義之企業工會，退監會組織準則第4條並未限定必須是工會法所稱之何種工會始具有推選退監會勞工代表之資格，原判決將該條文之「工會」限縮解釋為僅限於「結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會」，顯增加法律所無之限制，違反法律保留原則；至勞委會100年11月23日函僅係針對臺北市政府勞工局函詢個案所為解釋，不得適用於本案，原判決並未表明該函之授權依據為何，僅泛稱其內容符合法律授權意旨，援引該函而為對上訴人不利之認定，除有判決適用法規不當外，亦顯有判決不備理由之違法。又退監會之勞工代表由工會推舉目的重點應在於勞工代表必須與雇主間存在勞動契約關係且適用舊制勞工退休金制度，只要推派出之勞工代表符合上開條件資格即可，尚不因系爭勞工代表人選是由不同工會推舉而有代表性之差異，另不論人數或職級分布，關企工會理應更具推派勞方代表之正當性，原判決未遑詳查，未於理由中說明，有判決不適用法令、適用法規不當、不備

理由及理由矛盾之違法云云。但查，退監會組織準則第4條明文：「監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。」基於雇主對於其所僱用之勞工，始負有依勞動基準法第56條之規定按月提撥勞工退休準備金之義務，受雇主僱用之勞工，才有相對應的與雇主共同組織退監會而監督雇主所提撥勞工退休準備金的權利。退監會組織準則第4條「監督委員會勞工代表由工會推選」之規定，所稱「工會」是指同一事業單位內之勞工所組織之工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之關係企業內之勞工所組織之工會。又勞委會100年11月23日函：「主旨：有關函詢企業工會推選關係企業其中事業單位退監會勞工代表一案，復請查照。說明：……二、查依事業單位退監會組織準則第4條規定：『監督委員會勞工代表由工會推選，未成立工會者，由勞工直接選舉之，並得推選候補委員。』復依前勞工行政主管機關內政部76年4月17日(76)台內勞字第491897號函釋略以：查『事業單位退監會組織準則』第3條第3項僅規定『事業單位設有分支機構者，得分別或合併組織監督委員會』並無不同主體之事業單位得合併組織監督委員會之規定。基上，可推選『事業單位』退監會勞工代表之工會，僅限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會。」（原裁決卷第52頁參照）乃中央主管機關就上揭勞動基準法第56條第5項及退監會組織準則第4條規定，於未成立工會及已成立工會之情況下，退監會勞工代表應如何推選產生，於法定職權範圍內，所為闡明法規原意之釋示，縱非依法律授權而為，然核其內容與前揭規定及其立法意旨相符，亦與一般法律解釋方法無違，中央或地方主管機關，辦理相關案件，自得援用。原判決敘明勞委會100年11月23日函之內容「符合法律授權意旨」，自得予以適用，用語固未臻允當；惟認該函已清楚說明可推選事業單位退監會勞工代表之工會，僅限於結

合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會，得予以適用之結論，尚無不合。上訴意旨雖以前詞爭執，無非執其一己主觀之法律見解，泛言原判決有違背法令情事，並非可採。

㈥上訴意旨主張其退監會章程確實是經過勞動局「同意核備」在案，該章程第5條規定，勞工代表應由「各企業工會共同協調推派之」，依司法院釋字第726號解釋意旨，「核備」之意義與「備查」不同，勞動法規中關於主管機關「核備」之要求，係為保障勞工之權利而設，而有直接規制勞動關係內涵之效力，原判決顯忽略上開解釋意旨而有判決不適用法規之違誤云云。惟查，司法院釋字第726號解釋文：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法24條、第39條規定計付工資。」該號解釋之爭點為「勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定之限制？」與上訴意旨主張之事業單位退監會章程經地方主管機關核備之效力有別，尚無從比附援引。又退監會組織準則自74年7月1日訂定發布，第8條原規定：「事業單位成立監督委員會後，應即將成立日期及委員、職員名冊報請當地主管機關備查。委員、職員有異動時亦同。」至104年8月26日修正第8條規定為：「事業單位成立監督委員會，應將成立日期、會址、委員、職員名冊及印鑑卡等，報請當地主管機關核定。會址、委員、職員及印鑑等有異動時亦同。」徵諸其立法意旨，係為使地方主管機關受理退監會成立報備時，應確認（形式審

查）相關資料是否符合退監會組織準則之規定。原判決論明有關事業單位「成立」監督委員會的相關資訊，應向地方主管機關陳報，似未及於「成立後」的組織章程之修正，勞動局對於退監會章程於成立後之修改條文內容，予以同意核備，並不因此發生任何法律效果，該項章程修正之合法性，仍應視其是否符合相關法令規定，不能以勞動局等地方主管機關的核備，就免除相關行為人原有遵循法令的義務；況原審函詢勞動局，該局108年6月24日桃勞條字第1080055698號函同意核備上訴人退監會當時修訂的章程第5條，是否表示可以不受勞委會100年11月23日函之拘束？勞動局則回復原審略以，本案前於108年7月19日邀集上訴人與兩工會代表召開協調會但未達成協議，該局於108年7月26日函請被上訴人釋疑內容如下：「推選『事業單位』退監會勞工代表之工會，限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括依公司法所定具有控制及從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會」，該局依上開函釋，請上訴人選派勞方代表，儘速召開退監會等語（該局110年5月25日桃勞條字第1100043456號函，原審卷2第113至114頁），勞動局108年6月24日對於當時退監會章程第5條修正條文的核備，並不能解釋成勞動局准許上訴人可以違反勞委會100年11月23日函之見解，上訴人既然依法有義務與勞工共同組織退監會，監督所提撥勞工退休準備金，自應遵循勞委會100年11月23日函之見解等情（原判決第14頁第11行起至第16頁第14行），於法核無違誤。上訴意旨無非執其一己之法律見解，重述其於原審主張而為原判決不予採取之理由，再事爭執，自不足取。

㈦上訴意旨主張其企業內部自參加人、關企工會成立以來，兩工會就涉及內部組織參與及勞工權益多項事務，向來皆採取共同合作之模式，兩工會於107年4月17日所召開職業安全衛生委員會勞工代表第2次協商會議之會議紀錄可知，兩工會就退監會席次分配願繼續協商，原判決忽略兩工會於107年

協商會議所達成之決議，亦無視此形成之互動脈絡，將兩者割裂觀察，卻未說明何以不採納上開證據資料及如何論斷之詳細理由，顯有判決不適用法規及不備理由之違法云云。但查，原判決已論明兩工會對於「推派退監會勞工代表」一事根本未曾有過共識，毫無過往脈絡可言，至於上訴人一再主張的兩工會有共識的部分，例如職業安全衛生委員會勞工代表各推半數（4席）方式產生、職工福利委員會勞方代表以各推半數（8席）方式產生、經勞動主管機關通知共同陪同勞檢以及上訴人之防颱會議、組員班表檢討會議、防疫會議等，經核均與本件退監會勞工代表之性質與脈絡無關，上訴人將不相干的事件強與比擬，實無可採等情（原判決第21頁第26行至第22頁第2行），與卷內證據資料尚無不合，於法核無違誤。上訴意旨以前詞爭執，無非執其於原審已提出、業經原判決論駁不採之主張，及對原審認定事實、取捨證據之職權行使事項再為爭議，並非可採。

㈧上訴意旨主張其依原裁決意旨召開退監會後，旋即遭到關企工會提出109年勞裁字第32號不當勞動行為裁決之申請，顯然若上訴人當初無視關企工會之抗議，逕行依照參加人推派勞工代表名單召開退監會，亦會被認定構成不當勞動行為，可見上訴人著實處於兩難困境，顯不具備期待可能性，原判決對上訴人遭關企工會提起109年勞裁字第32號不當勞動行為裁決之申請一事未予詳查，亦未說明何以無須調查之理由，顯違反職權調查原則，且有判決不備理由之違法云云。惟按所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據等情形，至所載理由雖稍欠完足，如不影響判決基礎者，尚難謂有理由不備之違法。又事實認定乃事實審法院之職權，而證據之證明力，事實審法院有判斷之權，苟其事實之認定已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背證據法則、經驗法則或論理法則，縱其證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定異於該當事人之主

張者，亦不得謂為原判決有違背法令之情形。依上揭說明，勞工退休準備金提撥是每個雇主各自對其所雇勞工提撥的義務，可推選事業單位退監會勞工代表之工會，僅限於結合同一廠場及同一事業單位內之勞工所組織之企業工會，不包括結合依公司法所定具有控制與從屬關係之企業內之勞工所組織之企業工會。原判決依調查證據之辯論結果，已依法論明上訴人確有違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並敘明其判斷之依據及得心證之理由，核無違誤，要不因上訴人於處理退監會勞工代表推派或召開會議過程，關企工會是否提出抗議？乃至上訴人依原裁決意旨召開退監會後，嗣遭到關企工會提出另案不當勞動行為裁決之申請等情，而謂其之前遭原裁決認定為違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，欠缺期待可能性而影響原裁決之合法性。原判決雖未就上訴人主張依原裁決意旨召開退監會後，遭關企工會提起另案不當勞動行為裁決申請一事，可認其處於兩難困境，不具備期待可能性一節，予以審究論駁，惟依上說明，尚不影響判決之結論。上訴意旨仍執前詞，請求廢棄原判決，亦非可採。

㈨上訴意旨主張參加人雖以企業工會為名，但其組成成員是否僅限於上訴人之勞工？是否有招收其他不屬於上訴人之勞工為會員而導致代表性有瑕疵之情形？原審未曾調查，顯有調查證據未臻完備，判決不備理由及理由前後矛盾之違法云云。但查，本院為法律審，依行政訴訟法第254條第1項規定，除別有規定外，本院應以高等行政法院判決確定之事實為判決基礎，當事人在本院原則上不得提出新攻擊防禦方法，亦不得提出新事實、新證據，資為上訴之理由。上訴人並未依訴訟資料具體指出於原審何時為上開主張而原審未予調查，核該主張係於上訴審提出之新攻擊防禦方法，尚非屬適法之上訴理由；況參加人既經依法登記成立（桃園市政府106年7月5日府勞資字第1060149825號登記證書，原裁決卷

第3頁）並推派退監會勞工代表，上訴人上開主張亦難謂可影響參加人決議或原裁決（不利上訴人部分）之合法性。

五、綜上所述，上訴人之主張均無可採，原判決將被上訴人原裁決（不利上訴人部分）予以維持，而駁回上訴人在原審之訴，核無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　25　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　王　俊　雄

法官　侯　志　融

法官　鍾　啟　煒

法官　許　瑞　助

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　25　　日

書記官 章　舒　涵